

---

# È il salario minimo il nuovo muro per gli italiani in UK

Gessica Vella<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ricercatrice presso il Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza “Giovanni Anania” - UniCal- gessica.vella@unicl.it

**Sintesi** Il dibattito circa il salario minimo è sempre attivo e con obiettivi diversi. Mentre in Italia il salario minimo è stabilito attraverso contrattazione collettiva con l’obiettivo di garantire un’adeguata sussistenza al lavoratore, in molti paesi è stabilito per legge. Di recente il governo inglese ha aumentato il salario minimo necessario al fine di poter soggiornare in UK, limitando così l’accesso a molti studenti, lavoratori e relative famiglie con l’unico obiettivo di ridurre i flussi migratori

**Abstract** The minimum wage debate is always active and with different aims. While in Italy the minimum wage is established through collective bargaining to guarantee adequate subsistence to the worker, in many countries it is established by law. Recently the English government has increased the minimum wage needed for a VISA to stay in the UK, thus limiting access to many students, workers and their families with the sole aim of reducing migratory flows.

**Keywords:** Salario Minimo, Flussi Migratori, Capitale Umano  
**JEL codes:** J31 J61 J68

## Introduzione

Il saggio si propone di fornire una breve disamina dei sistemi di contrattazione dei salari minimi con particolare attenzione alle implicazioni economiche, sociali e normative delle modifiche delle regole vigenti in UK. Esploriamo in maniera del tutto descrittiva il potenziale impatto discriminatorio di una stretta all’immigrazione legale messa in atto dal governo Sunak attraverso una legge che aumenta i salari minimi solo agli stranieri.

L’Italia è uno dei pochi paesi europei senza un salario minimo universale. Con la diminuzione dei salari, il dibattito sull’opportunità di introdurre la misura si riaccende a intermittenza nel nostro paese. Il sistema scelto per definire il salario minimo è quello della contrattazione collettiva, che stabilisce e “contratta” soglie differenziate su base settoriale o tipo di occupazione. A partire dagli anni 50, l’Italia assume i minimi tabellari del contratto nazionale come riferimento per stabilire l’adeguata proporzionalità delle retribuzioni minime nei vari settori. Nessuna legge disciplina la contrattazione collettiva né il salario minimo, tuttavia il sistema è guidato dall’articolo 36, comma 1 della costituzione, per cui un salario deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto e sufficiente a garantire un’esistenza libera e dignitosa. È proprio il concetto di retribuzione “sufficiente” che nel suo utilizzo ha assunto le funzioni di salario minimo.

La direttiva n. 2022/2041 sul salario minimo adeguato, approvata dal Parlamento Europeo nell’ottobre 2022, costituisce una tappa cruciale del processo di integrazione europea e si pone in netta controtendenza rispetto alle passate iniziative in campo sociale. L’articolo 151 TFUE (trattato sul funzionamento dell’Unione Europea) dispone che l’Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea (CSE), hanno come obiettivi, tra l’altro, la promozione dell’occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata e il dialogo sociale. Già il capo II del pilastro europeo dei diritti sociali proclamato a Göteborg nel 2017, stabiliva

una serie di principi guida per una retribuzione equa e salari minimi adeguati ai bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro.

La direttiva prevede di aumentare la copertura della contrattazione collettiva e facilitare l'esercizio del diritto della stessa sulla determinazione dei salari. Ogni Stato membro, qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80%, dovrà prevedere un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime.

In linea con i principi Europei vi sono le regole generali sui salari minimi in Gran Bretagna. Il governo britannico, infatti, ha il compito di mantenere il salario nazionale di sussistenza a due terzi del salario mediano del Regno Unito, in linea con le raccomandazioni del suo comitato consultivo, la Low Pay Commission. Questo obiettivo contribuisce a salvaguardare i lavoratori dalla povertà relativa. Tuttavia, ad aprile 2024 nel Regno Unito sono entrate in vigore nuove regole sui visti lavorativi per stranieri che impattano su chi proviene dall'estero e sui non britannici che non hanno già un permesso di lavoro (permanente o meno).

### **L'evidenza empirica sul salario minimo**

La valutazione degli effetti del salario minimo sul mercato del lavoro è ampia, ma i risultati rimangono incoerenti. Martinez et al. (2021), analizzano 588 studi sugli effetti dei salari minimi su un arco temporale che va dal 1900 al 2020. La maggior parte degli studi appartengono a paesi sviluppati e meno di un terzo proviene da paesi in via di sviluppo. L'argomento più studiato è l'impatto sull'occupazione, ed in media pare ci sia un effetto negativo sui livelli occupazionali indipendentemente dal tipo di paese preso in considerazione. Un effetto della contrattazione collettiva nazionale e della elevata copertura degli accordi collettivi (Fabiani et al, 2015), infatti, risiede nella rigidità salariale che generalmente trasferisce l'onere dell'aggiustamento degli shock economici principalmente sull'occupazione (a tempo determinato). Un recente lavoro (Boeri et al. 2019) analizza la relazione tra contrattazione centralizzata e distribuzione del reddito, confrontando le istituzioni che fissano i salari e i loro effetti sui mercati regionali del lavoro in Italia e Germania, che adottano due modelli diversi di contrattazione salariale. Secondo gli autori, l'Italia presenta limitate differenze salariali geografiche in termini nominali e quasi nessuna relazione tra produttività locale e salari nominali locali, mentre la Germania presenta maggiori differenze salariali geografiche e un legame più stretto tra salari locali e produttività locale. I risultati suggeriscono che in Italia, le province a bassa produttività hanno tassi di non occupazione più elevati rispetto alle province ad alta produttività, perché i datori di lavoro adattano i salari, mentre in Germania la relazione tra non occupazione e produttività è significativamente più debole. Il sistema italiano presenta dunque costi significativi in termini di mancati guadagni e flussi occupazionali perché genera un equilibrio spaziale in cui il tasso di disoccupazione di lungo periodo al sud è maggiore e potrebbe essere ridotto con un sistema alla stregua di quello tedesco.

La moderna teoria economica, sembra in ogni caso essere sempre più consapevole dell'importanza di avere un punto di partenza per garantire salari equi ai lavoratori, soprattutto perché l'idea che il salario minimo possa spostare l'equilibrio del mercato del lavoro è ormai superata.

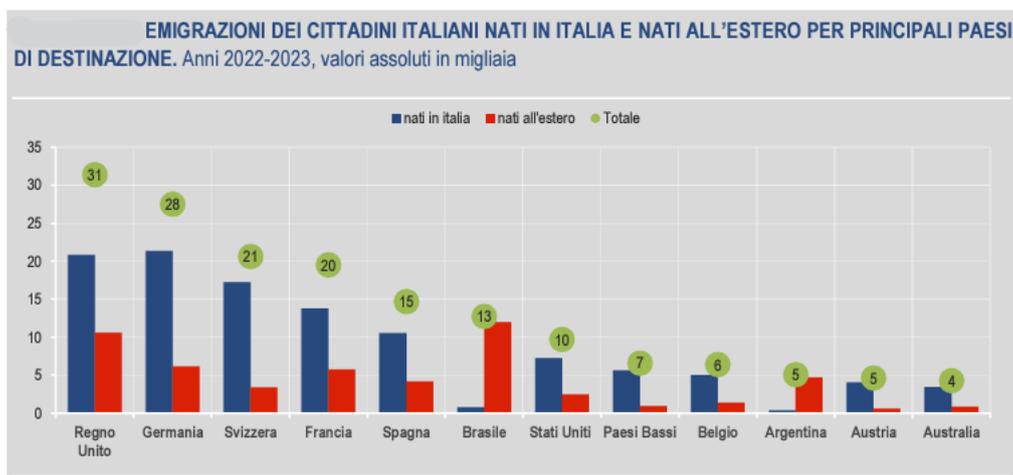
Nel 2014, un gruppo di importanti economisti americani, tra cui sette premi Nobel (Kenneth Arrow, Peter Diamond, Eric Maskin, Robert Solow, Thomas Schelling, A. Michael Spence, Joseph Stiglitz) firmano una lettera al presidente degli Stati Uniti e al Congresso a sostegno dei benefici economici derivanti dall'aumento del salario minimo.

In generale, l'evidenza empirica mostra quanto un equilibrato e flessibile riassetto normativo circa la regolamentazione dei salari minimi può portare a risultati concreti e positivi in termini di

ricchezza e flussi occupazionale. Ma cosa succede se l'obiettivo dell'aumento dei salari minimi non è mirato al benessere del lavoratore ma a frenare i flussi migratori?

## Il Regno Unito e la stretta alle immigrazioni

Dall'11 aprile 2024, nel Regno Unito il visto non è più l'unico strumento necessario per lavorare. Il governo britannico ha preso la decisione di aumentare la soglia del salario minimo di tutti gli stranieri che desiderano trasferirsi in Gran Bretagna e iniziare a lavorare nel paese. La manovra ha l'obiettivo di ridurre il numero di immigrati che, secondo le parole dell'ex Primo Ministro Sunak, nel 2022 è stato "sin troppo alto".



Fonte: <https://www.istat.it/it/files/2024/05/Migrazioni-interne-e-internazionali-della-popolazione-residente.pdf>

Secondo i dati forniti dall'Istat, il Regno Unito si conferma la principale destinazione degli espatri dei giovani laureati italiani, nonostante la Brexit, ha visto nel 2022 il record nel saldo tra ingressi e uscite nel Paese di +745mila in un anno (è da considerare che in occasione Brexit molti cittadini italiani, probabilmente già presenti sul territorio britannico ma non registrati come residenti abituali, hanno ufficializzato la loro posizione iscrivendosi all'anagrafe del Regno Unito). Nel triennio 2019-2021, circa un quarto dei giovani laureati emigrati tra i 25 e i 34 anni, possessori di almeno una laurea, hanno scelto il Regno Unito come meta.

Secondo l'Office for National Statistics, nel 2021 circa 280mila cittadini italiani che vivevano in Gran Bretagna, circa la metà di questi vive a Londra, dove gli italiani sono diventati per la prima volta nella storia recente la nazionalità straniera più diffusa nella capitale, davanti a India e Polonia. Le nuove regole sul salario minimo hanno stravolto i piani di molti giovani, tra questi buona parte di laureati italiani che d'ora in avanti, per poter lavorare nel paese dovranno avere uno stipendio minimo di £38.700 annui contro la soglia minima precedente di £26.200. Tale cambiamento rappresenta un incremento del 50%, definito dall'Ufficio dell'Interno come «il più grande taglio di sempre alla migrazione legale, mirato a proteggere i salari dei lavoratori e a privilegiare il talento britannico».

Già la Brexit portava via il diritto alla libera circolazione vincolando la possibilità di accesso al lavoro ad un visto ed una soglia d'ingresso pari a £26.000, tagliando fuori in maniera indiretta un'ampia manodopera poco qualificata, alla ricerca di posizioni low\_skilled, (spesso camerieri e baristi con l'obiettivo di imparare la lingua). Le nuove regole si riversano su una fascia più ampia limitando l'accesso anche a posizioni high\_skilled. I nuovi livelli di salario richiesti, infatti, al fine di ottenere un Visa tramite sponsor sono irraggiungibili per la maggior parte delle posizioni entry\_level. All'annuncio delle nuove regole, molte delle aziende che avevano progettato investimenti in capitale umano hanno cancellato le loro promesse di assunzione, mettendo in difficoltà molti giovani che hanno finito un percorso studi.

Nonostante la manovra escluda dal campo di applicazione i settori dell'assistenza sanitaria e sociale, a questi gruppi non sarà comunque possibile portare famiglia. Anche gli studenti laureati che stanno svolgendo un master, un dottorato o un qualsivoglia percorso post-laurea, non possono portare un familiare con loro, a meno che il loro corso di studio non risulti catalogato come "programma di ricerca". Lo scorso anno, il numero di persone che ha richiesto un visto per motivi familiari è stato molto elevato. Secondo i dati dei principali istituti di statistica inglesi, si parla di 82.395 visti rilasciati fino a settembre 2023. Attualmente, coloro che vogliono raggiungere un familiare nel Regno Unito devono avere anch'essi una soglia minima di salario piuttosto elevata (destinata ad aumentare). L'impatto della nuova stretta sull'immigrazione legale non promette effetti benefici sull'economia e sui principi che la caratterizzano. Restrizioni alla libera circolazione del capitale umano minano all'essenza stessa del processo di integrazione dell'Unione Europea e seppur ampiamente post Brexit modificano quella visione di riscatto, futuro e lavoro che spesso i giovani (tra questi molti italiani) ponevano nello sguardo verso la City.

Ciò potrebbe portare in futuro a una rimodulazione della composizione stessa dei flussi migratori con una selezione distorta verso professioni più richieste. Una legge dunque che pare essere fortemente discriminatoria, un muro virtuale contro gli ingenti flussi migratori in UK.

### Conclusioni

Il lavoro descrive brevemente i principali sistemi di contrattazione e gestione del salario minimo con particolare attenzione all'effetto sui flussi migratori derivanti da un aumento mirato dei salari minimi come presupposto per lavorare in UK. Dall'11 aprile 2024, infatti, nel Regno Unito il visto non è più l'unico strumento per l'accesso al mercato del lavoro. Il governo britannico ha preso la decisione di aumentare la soglia del salario minimo di tutti gli stranieri che desiderano trasferirsi in Gran Bretagna con l'obiettivo di ridurre il numero di immigrati. Già la Brexit portava via il diritto alla libera circolazione vincolando la possibilità di accesso al lavoro ad un visto e tagliando fuori in maniera indiretta un'ampia manodopera poco qualificata, le nuove regole si riversano su una fascia più ampia limitando l'accesso anche a posizioni più qualificate. Ci si aspetta una riduzione e una rimodulazione della composizione stessa dei flussi migratori in entrata e in uscita dal Regno Unito che merita un'analisi dettagliata ed empirica dei prossimi dati disponibili.

### Bibliografia

1. Boeri Tito, Andrea Ichino, Enrico Moretti e Johanna Posch (2018). Wage Rigidity and Spatial Misallocation: Evidence from Italy and Germany, mimeo.
2. Eurofound (2018), Concept and practice of a living wage, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2018/concept-and-practice-of-a-living-wage>
3. Fabiani, S., Lamo, A., Messina, J., & Rõõm, T. (2015). European firm adjustment during times of economic crisis. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 1-28.
4. Ichino, A., Polo, M., & Rettore, E. (2003). Are judges biased by labor market conditions?. *European Economic Review*, 47(5), 913-944.
5. Kaitz H. (1970), *Experiences of the Past: The National Minimum Wage*, US Dept. of Labour, Bureau of Labour Statistics, Bulletin 1657.
6. Martínez, M. J., & Martínez, M. J. (2021). Are the effects of minimum wage on the labour market the same across countries? A meta-analysis spanning a century. *Economic Systems*, 45(1), 100849.